

УДК 349.3

**УПОРЯДОЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА
В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ**

*канд. юрид. наук, доц. К.Л. ТОМАШЕВСКИЙ
(Международный университет «МИТСО»)*

Изложены теоретические идеи о понятии, видах и построении системы источников трудового права, разрешении коллизий и преодолении пробелов в праве. Сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства о труде и современные тенденции в развитии источников трудового права Беларуси и за рубежом.

Введение. Теоретические и практические проблемы источников трудового права, исследовались в ряде работ российских и украинских ученых (Е.А. Ершова, В.И. Миронова, Г.В. Хныкина, О.Н. Ярошенко и др.), но применительно к Беларуси они обладают несомненной актуальностью и научной новизной. Из белорусских ученых в области трудового права проблему источников трудового права в своих работах затрагивали О.С. Курылева, В.И. Кривой и некоторые другие авторы.

В настоящей статье ставится цель на основе анализа существующих точек зрения сформулировать концептуальные идеи в отношении понятия источников трудового права, их классификации, а также предложения по совершенствованию системы источников трудового права Беларуси в условиях глобализации и интеграции правовых систем.

Основная часть. Автором развивается концепция *двухединой системы источников трудового права Республики Беларусь*, состоящей из двух подсистем (международные источники трудового права; национальные источники трудового права) с перспективой перехода к *триединой системе, включающей три подсистемы* (международные источники трудового права; источники трудового права, сформированные надгосударственными органами; национальные источники трудового права). Источники трудового права, входящие в указанные подсистемы, взаимодействуют, дополняют и развивают друг друга.

Комплексной и последовательной реализации в законодательстве о труде Республики Беларусь требует концептуальная идея о целесообразности использования широкой категории «источники *правового* регулирования трудовых и связанных с ними отношений», которая позволяет объединить источники трудового права (в объективном и субъективном смысле, с позиции различения позитивного и естественного права). При этом в системе источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений можно выделить *три блока*: объективно-правовые (нормативные) источники (акты законодательства о труде, нормативные договоры о труде, локальные нормативные правовые акты), субъективно-правовые (индивидуальные) источники (трудовые договоры и иные индивидуальные соглашения о труде), естественно-правовые источники (общепризнанные принципы международного права в сфере труда).

Для обеспечения системности историко-правового анализа источников трудового права с учетом достижений историко-правовой науки и отраслевых особенностей проведена *периодизация этапов становления и развития правовых источников, регулирующих отношения в сфере труда*, включающая четыре основных периода с выделением в трех из них десяти этапов.

Впервые в Беларуси проведена *научно обоснованная классификация источников трудового права* по одиннадцати критериям, часть из которых опубликована. Ранее предложенные нами деления дополним следующими: в зависимости от принадлежности к правовым системам и уровня принятия (международные, наднациональные и национальные); в зависимости от наличия общих характерных признаков, свойственных источникам трудового права в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени (типичные и нетипичные) [1].

В недавно изданной в Беларуси коллективной монографии было проведено теоретическое обоснование *новой концепции взаимодействия источников международного трудового права и национального трудового права* с формулированием ключевых понятий, системы источников и их классификации, концептуальной идеи о приоритете международных договоров и иных нормативных соглашений по отношению к национальным источникам, которыми выражено согласие на обязательность этих договоров (соглашений). В той же работе были сформулированы авторские определения международного трудового права (в широком и узком смыслах), общепризнанных принципов международного права в сфере труда, международного договора о труде. Углублены классификации источников международного трудового права по шести важнейшим критериям, международных договоров о труде по пяти основаниям, а также международно-правовых источников МОТ по двум дополнительным признакам [2].

К *источникам международного трудового права* отнесены: 1) международные документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда; 2) международные договоры

о труде; 3) международно-правовые обычаи; 4) международно-правовые акты и документы региональных надгосударственных органов, носящие рекомендательный характер; 5) акты национального законодательства (в отношении международного частного трудового права – коллизионные нормы трудового законодательства); 6) судебная и арбитражная практика (к примеру, согласно ст. 17 Закона Украины «О выполнении решения и применении практики Европейского суда по правам человека» от 23.02.2006 №3477-IV украинские суды применяют при рассмотрении дел Конвенцию и практику Суда как источник права); 7) правовые доктрины.

Выявлены две современные тенденции в нормотворчестве МОТ (сокращение принимаемых новых конвенций и рекомендаций, а также систематизация норм ранее принятых международных договоров путем принятия рамочных конвенций).

Научно обосновано понятие «конституционализация трудового законодательства» как целенаправленный процесс выявления противоречий между нормами Конституции и актами законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с Основным Законом. Предложено сформулировать понятие конституционализации в Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь, отразив в нем две выявленные составляющие.

Теоретически аргументирован вывод о том, что конституционные нормы (в т.ч. нормы-принципы) в сфере труда в большинстве своем являются нормами прямого действия, подлежащими непосредственному применению судами при обнаружении пробелов и коллизий в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

Для обеспечения научно обоснованного и упорядоченного построения системы источников трудового права Республики Беларусь, эффективного разрешения между ними иерархических, содержательных и иных юридических коллизий предлагается внести ряд изменений и дополнений в главу 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), а именно:

– абзац 2 ч.1 ст.1 изложить в следующей редакции:

«законодательство о труде – совокупность принятых в установленном порядке нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения»;

– в статье 7:

часть первую изложить в новой редакции:

«Источниками правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

1) Конституция Республики Беларусь; международно-правовые акты, содержащие общепризнанные принципы международного права в сфере труда;

2) международные договоры Республики Беларусь; настоящий Кодекс, законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь, другие акты законодательства о труде, соглашения (Генеральное, тарифные, местные) с учетом юридической силы и уровня их заключения (принятия);

3) коллективные договоры и локальные правовые акты, заключенные (принятые) в установленном законодательством порядке;

4) трудовые договоры и иные индивидуальные соглашения о труде.»;

часть вторую и третью после слова «труде» дополнить словами: «, коллективными договорами, соглашениями»;

часть четвертую заменить следующей нормой: *«Нормативные правовые акты Республики Беларусь, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу.»*

дополнить новыми частями следующего содержания:

«Соглашение (Генеральное, тарифное, местное) имеет приоритет перед нормативным правовым актом, принимаемым государственным органом, которым выражено согласие на заключение данного соглашения, если оно улучшает правовое положение работников по сравнению с законодательством о труде.

Коллективный договор имеет приоритет перед локальным нормативным правовым актом, принятым нанимателем, если он улучшает правовое положение работников в сравнении с этим актом и законодательством о труде.»;

– в статье 8:

в части второй после слова «Беларусь» дополнить словами: «, ратифицированным Республикой Беларусь»;

дополнить новой частью следующего содержания:

«Международный договор Республики Беларусь имеет приоритет по отношению к нормативному правовому акту, которым выражено согласие Республики Беларусь на обязательность данного международного договора и нормативным правовым актам более низкой юридической силы.».

Проведено теоретическое разграничение социально-партнерских нормативных соглашений (коллективных договоров и соглашений), ненормативных социально-партнерских соглашений, а также локальных нормативных правовых актов, усовершенствован понятийно-категориальный аппарат отрасли трудового права, включая авторские дефиниции коллективного договора, соглашения, а также следующие:

социально-партнерские нормативные соглашения – это нормативные договоры, заключаемые социальными партнерами (работниками и нанимателями) в лице их представительных органов, а также государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащие правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере;

коллективный договор – вид двустороннего локального социально-партнерского нормативного соглашения, заключаемого по результатам коллективных переговоров между нанимателем (нанимателями) и работниками в лице соответствующих представительных органов, содержащего правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне конкретной организации (ее обособленного подразделения) либо в рамках групп организаций;

соглашение – вид трехстороннего или двустороннего социально-партнерского нормативного договора, заключаемого по результатам коллективных переговоров между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащего правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли или территории;

локальный нормативный правовой акт – принимаемый нанимателем единолично, с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников документ, содержащий в себе локальные нормы права, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.

Научно обоснована концептуальная идея о приоритете социально-партнерских соглашений по отношению к одноуровневым актам законодательства и локальным нормативным правовым актам с учетом субъектного состава представителей субъектов социального партнерства и принципа *in favorem* [3].

Обоснована новая концептуальная идея о целесообразности использования в научном обороте, а в перспективе и в законодательстве более **широкого родового понятия «локальный правовой акт»**, в которое входили бы принимаемые нанимателем внутренние документы нескольких видов: локальные нормативные правовые акты (правила, положения, др.) и локальные индивидуальные правовые акты (графики работ, сменности, отпусков).

Сформулированы научно обоснованные предложения с учетом критического сравнительного анализа норм трудового законодательства Беларуси, России, Казахстана и Украины по дополнению ТК Беларуси статьей 8¹, объединяющей все общие правила о локальном правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношениях:

«Статья 8¹. Локальные правовые акты нанимателя

Наниматель принимает локальные правовые акты, включая локальные нормативные правовые акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок и иные трудовые и связанные с ними отношения с работниками, в порядке и с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и иным законодательством о труде, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иным законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, наниматель принимает локальные правовые акты по согласованию, с учетом мнения или по требованию работников (в лице профсоюза или иного представительного органа работников) в следующем порядке:

- 1) наниматель направляет проект локального правового акта представительному органу работников с пояснительной запиской, объясняющей необходимость его принятия;
- 2) представительный орган работников в течение семи календарных дней рассматривает проект и направляет нанимателю выписку из протокола заседания о его согласовании или несогласовании, а также мотивированные предложения;
- 3) в случае несогласия, нанимателя просят учесть мотивированные предложения представительного органа работников, в течение семи календарных дней составляется протокол разногласий, а локальные нормы, не согласованные или принятые нанимателем без учета мнения данного органа, не подлежат применению;
- 4) профсоюз (в организации, не имеющей первичного органа профсоюза, иной представительный орган) вправе потребовать от нанимателя принятия локального правового акта, если это прямо предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением. Наниматель обязан рассмотреть такое требование в течение семи календарных дней и дать на него мотивированный ответ.

Локальные правовые акты нанимателя, ухудшающие правовое положение работников по сравнению с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением либо изданные без соблюдения процедур, указанных в части второй настоящей статьи, являются недействительными и не подлежат применению.

Работники должны быть ознакомлены нанимателем с локальными правовыми актами, затрагивающими их права, обязанности, гарантии и ответственность, в пятидневный срок с момента их принятия».

В целях обеспечения права на судебную защиту от незаконного применения нанимателем локальных актов, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, необходимо дополнить п.1 ч.1 ст.241 ТК Беларуси словами: «, а также о недействительности локальных нормативных правовых актов и иных локальных актов нанимателей».

Осуществлено теоретико-прикладное обоснование новой концепции нетипичных источников трудового права, исследование их видов в Республике Беларусь с анализом руководящей судебной практики и актов Конституционного Суда, правовых обычаев, индивидуальных соглашений о труде и некоторых других видов с выработкой новых дефиниций и предложений. При этом к нетипичным отнесены те источники права, которые не имеют широкой практики применения в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени.

В качестве современной тенденции в правовой системе Республики Беларусь отметим постепенное законодательное признание директив Президента и актов высших судебных органов (Пленума Верховного Суда, Конституционного Суда) в качестве нормативных правовых актов, обладающих различной юридической силой.

Сформулированы научно обоснованные предложения по дополнению ТК Беларуси новыми ст. 7-1 «Коллизионные нормы трудового права» и ст. 7-2 «Преодоление пробелов в трудовом праве».

В заключение статьи укажем на следующие современные тенденции в развитии источников трудового права Беларуси и зарубежных государств в условиях глобализации и интеграции правовых систем:

– воздействие международного трудового права на национальную правовую систему путем принятия и имплементации государствами международных трудовых стандартов в форме общепризнанных принципов международного права в сфере труда, заключения и имплементации международных договоров о труде, иных источников;

– постепенная унификация и гармонизация норм трудового права Беларуси и зарубежных стран посредством нормотворческой деятельности международных специализированных организаций (прежде всего МОТ) и региональной интеграции (в рамках СНГ, Союзного государства, ЕврАзЭС и ЕС);

– тенденция к принятию комплексных и консолидированных межгосударственных, надгосударственных и национальных источников трудового права (рамочных конвенций МОТ, Основ законодательства о труде ЕврАзЭС, модельных законов в рамках СНГ, укрупненных регламентов и директив в ЕС, трудовых кодексов), в целях системного регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

– конвергенция трудовоправовых систем европейских государств, выражающаяся во взаимном сближении видов источников, отдельных правовых институтов и норм, в трудовоправовой политике *flexicurity* (гибкозащищенности), проявившейся в современных источниках трудового права государств-членов ЕС и в процессе совершенствования трудового законодательства Беларуси;

– расширение сферы использования глобальных коллективных договоров (соглашений) и квазилокальных (транслокальных) нормативных правовых актов в ТНК, регламентирующих трудовые и связанные с ними отношения с выходом за пределы государства места регистрации юридических лиц-нанимателей.

Сформулированы предложения по учету указанных тенденций при формировании нормативной базы Евразийского экономического союза, разработке нового ТК Беларуси.

Заключение. В качестве общих выводов и предложений укажем следующие:

– необходимо внесение изменений и дополнений в главу 1 «Общие положения» ТК Беларуси (в статьи 1, 7, 8, дополнение новыми ст.7-1, 7-2 и 8-1) для построения упорядоченной системы источников трудового права и обеспечения эффективного их применения правоприменительными органами;

– выявленные тенденции в развитии источников трудового права необходимо учитывать при совершенствовании трудового законодательства Республики Беларусь и других стран-участниц СНГ и Евразийского экономического союза;

– представляется перспективной дальнейшая систематизация законодательства о труде и социальной защите населения путем принятия свода социального законодательства Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси: история, теория и практика : моногр. / К.Л. Томашевский. – Минск : Амалфея; Межд. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
2. Волк, Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : моногр. / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 244 с.
3. Волк, Е.А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) : моногр. / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с.

Поступила 12.12.2014.

THE ORDERLINESS OF SYSTEM OF LABOR LAW SOURCES IN THE LEGAL SYSTEMS INTEGRATION

K. TOMASHEVSKIJ

There are an analysis of theoretical ideas about concept, types and structure of system of labour law sources, dealing with collisions and gaps in law. He formulates proposals in order to improve labour legislation and actual tendencies in development of labour law sources.